

## ePortfolio oman osaamisen markkinoinnissa

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketaloudenala  
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Kevät 2018  
Esa Pitkänen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma

PITKÄNEN, ESA: ePortfolio oman osaamisen  
markkinoinnissa

Tietojenkäsittelyn opinnäytetyö 28 sivua, 1 liitesivu

Kevät 2018

TIIVISTELMÄ

---

Tämä opinnäytetyö tutkii ePortfolio-palveluita oman osaamisen markkinoinnissa. Tutkimuksessa selvitettiin ePortfolioiden käytännöllisyyttä ja tehokkuutta työnhaunvälineenä. Tutkimuskysymyksenä oli "Miten oman osaamisen markkinointi ePortfolio-palveluissa huomioidaan työhaussa?".

Tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta, eli tarkasteltiin kohteen laatua, merkitystä ja sen ominaisuuksia. Tutkimus toteutettiin empiirisenä, analysoimalla kokemuksiin pohjautuvia havaintoja kohteesta. Tutkimustulokset kerättiin avoimilla kyselyillä, hyödyntäen Webropol kyselytyökalua. Kyselyjä lähetettiin kymmenille IT-alan yrityksille ympäri Suomea, joihin vastasi lopulta kymmenen eri yrityksen työnantajaa. Päätelmien tukemiseen käytettiin aikaisempia tutkimuksia aiheesta.

Tutkimus tulosten perusteella ePortfolio-palveluita hyödynnetään työnhaussa harvoin. Kyselyyn vastanneista suurin osa ei ollut koskaan vastaanottanut työhakemuksia ePortfolion muodossa. Osa vastaajista kuitenkin havaitsi niiden potentiaalin työnhaunvälineenä. Nykyisistä työhakemuksista mainittiin puuttuvan usein omaa osaamista ja ammatillista-identiteettiä kuvaavia asioita, joita ePortfoliossa voidaan tuoda paremmin esille.

Kyselyn tulokset ja aikaisemmat tutkimukset tukevat ePortfolion käyttöä oman osaamisen markkinoinnissa. ePortfolio-palveluiden todettiin olevan käytännöllisiä työnhaunvälineitä. Hyvän ePortfolio-sivuston rakentaminen on kuitenkin haastavaa.

Avainsanat: ePortfolio, osaaminen, ammatillinen-identiteetti,

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Information Technology

PITKÄNEN, ESA:

ePortfolio for promoting your skills

Bachelor's Thesis in Information Technology, 28 pages, 1 appendix

Spring 2018

ABSTRACT

---

This thesis studies ePortfolio services for promoting a person's skills. The study investigated the practicality and efficiency of ePortfolios as a tool for job search. The research question was as follows: How will marketing your skills in an ePortfolio be considered in job search?

To collect data, the thesis applied a qualitative research method. The study was conducted by observing experiences regarding the object. The study results were obtained by open questionnaires, by using the Webropol online survey tool. Dozens of questionnaires were sent to IT companies around Finland. Finally, ten employers from different companies answered the survey. Earlier studies on the subject were used to support the analysis of the results of the questionnaires.

Based on the results of the study, ePortfolios are rarely used in job search. The results showed that most employers had never received job applications in the form of an ePortfolio. However, some employers noticed their potential as a job search tool. Current job applications were often mentioned as missing information about skills and professional identity, which can be better highlighted in ePortfolios.

The results of the questionnaires and previous studies support the use of ePortfolios in promoting job skills. ePortfolios were found to be a more effective tool to be employed than other job searching methods. However, few people know how to build good ePortfolio pages.

Keywords: ePortfolio, skills, professional identity

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimusmenetelmä	2
2	YHTEISKUNNAN MUUTOKSET	3
2.1	Yhteiskunnan vaatimukset	3
2.2	Ammatillinen-identiteetti	4
2.3	Oman osaamisen tunnistaminen	5
3	PORTFOLIO	7
3.1	Portfolion määritelmä	7
3.2	Erilaiset Portfoliot	8
3.3	Portfolion arviointi	9
4	EPORTFOLIOT	10
4.1	Sähköiset portfoliot	10
4.2	ePortfolion sisältö	11
4.3	ePortfolio oppimisen tukena	11
4.4	ePortfolio integroivan oppimisen työkaluna	12
5	KYVYT.FI	14
5.1	Oppimisympäristöihin integroitava sovellusvuokrauspalvelu	14
5.2	ePortfolio-sivujen luominen	14
5.3	Muut ominaisuudet	16
5.4	Kyvyt.fi Europassi	17
6	KYSELYN TOTEUTUS	18
6.1	Aineiston keruu	18
6.2	ePortfolio	18
6.3	Työnhaku	18
6.4	Rekrytointi	19
7	TULOKSET	20
7.1	ePortfolio työnhaunvälineenä	20
7.2	Työnhakemusten puutteet	20
7.3	Rekrytointi tilanne	21
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	23

9	JATKOKEHITYKSET	25
	LÄHTEET	26
	LIITTEET	29

## 1 JOHDANTO

Yhä useampi koulutusalan organisaatio käyttää ePortfolio eli sähköisiä portfolio palveluita tukeakseen opiskelijoiden kehittymistä ja siirtymistä työelämään. Opiskelijat luovat opiskeluaikanaan omia portfolioita, joihin kerätään aineistoa ja materiaalia koulutuksen aikaisesta oppimisesta. Huolellisesti laadittu ePortfolio-sivusto esittelee henkilön osaamista ja ammatillista kasvua. Tämän tarkoituksena on säilyä opiskeluajan ulkopuolelle ja hyödyntää sitä muun muassa työnhaussa ja työelämässä. ePortfolio-sivustot voidaan avata julkisesti kaikkien nähtäväksi tai rajoittaa ne linkin avulla haluamilleen henkilöille.

Koulutusalan organisaatiot voivat seurata opiskelijoiden kehittymistä ePortfolio-palveluiden avulla. Opettajat voivat arvioida ja antaa palautetta jokaiselle yksilölle nopeammin verkon kautta kuin muilla menetelmillä. ePortfolion käytön tarkoituksena on kehittää opiskelijoita vastaamaan työelämän tarpeisiin.

Opiskelijat voivat hyödyntää ePortfolio-palveluita valmistumisen jälkeen esimerkiksi oman osaamisen markkinointiin työnhaussa. Sinne kerätty materiaali antaa luotettammat perusteet henkilön osaamisesta, kuin tavalliset CV ansioluettelot. ePortfoliot tarjoavat uuden tavan esitellä omia tietoja, taitoja ja kokemuksia työnantajalle, mutta on vielä epäselvää, kuinka he ottavat huomioon nämä. Antavatko nämä etulyöntiaseman muihin työnhakemuksiin verrattuna, vai ovatko ne vielä tuntemattomia työnantajien keskuudessa.

Tutkimuksen tekeminen aiheesta on tärkeä, koska ePortfolio-palvelut ovat vielä melko uusia palveluita, eikä ole tarkkaa tietoa, miten ne huomioidaan työnhaussa. Havaitaanko näiden palveluiden potentiaali vai pidetäänkö niiden tutkimista liian aikaa vievänä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia miten oman osaamisen markkinointi ePortfolio-palveluiden avulla vaikuttaa työnhaussa. Suosittelisivatko työnantajat käyttämään näitä vai luottavatko he edelleen perinteisempiin hakutapoihin.

## 1.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksena käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tässä tullaan tarkastelemaan kohteen laatua, merkitystä ja sen ominaisuuksia. Tutkimuskohteena on ePortfolio-palvelut ja tutkimuskysymyksenä aiheesta ”Miten oman osaamisen markkinointi ePortfolio-palveluissa huomioidaan työhaussa?”.

Tutkimustapana käytetään empiiristä tutkimusta eli kokemukseen pohjautuvia havaintoja kohteesta ja analysoimalla tutkimus tuloksia. Tutkimuksessa käytetään IT-alan työntajien kokemuksia ePortfolio-palveluihin ja työnhakuun liittyen. Tutkimuksessa selvitetään ovatko työntajat vastaanottaneet työhakemuksia ePortfolion tukemina, ja kuinka he huomioivat nämä tavallisiin hakemuksiin verrattuina. Tutkimus suoritetaan kyselyjen avulla, jotka lähetetään Webropol-työkalun avulla kymmenille IT-alan yrityksille ympäri Suomea.

Tutkimuksessa analysoidaan työntajien kokemukset ja mielipiteet oman osaamisen markkinointiin ePortfolio-palvelulla. Päätelmien tukemiseen käytetään henkilökohtaisia kokemuksia Lahden ammattikorkeakoulussa käytettävästä ePortfolio-palvelusta Kyvyt.fi: stä sekä aikaisempia tutkimuksia ePortfoliosta.

Tämän tutkimuksen tulosten tarkoituksena on yleisesti selvittää ovatko ePortfolio-palvelut tänä päivänä merkittävä työnhaun väline työmarkkinoilla. Erityisesti havainnoitava asia on työntajien suhtautuminen näihin välineisiin. Nähdäänkö ePortfoliot positiivisina välineinä tuoda omaa osaamistaan esille vai suositellaanko käyttämään muita työnhaun menetelmiä osoittamaan ammatillista osaamista.

## 2 YHTEISKUNNAN MUUTOKSET

### 2.1 Yhteiskunnan vaatimukset

Yhteiskunnan yllättävät muutokset edellyttävät tulevilta työntekijöiltä omaaksumaan vahvaa ammatillista-identiteettiä, oman osaamisen kehittämistä, sekä erilaisia kommunikaatiotaitoja. Identiteetillä tarkoitetaan henkilöä ammatillisena osaajana ja persoonana. Tähän sisältyy sitoutuneisuus ja vastuiden hahmottaminen. Tulevat työntekijät joutuvat tulevaisuudessa käymään läpi ammatilliseen kasvuprosessin erilaisia arvoja, uskomuksia ja luonteenpiirteitä koskevia asioita. Näillä kaikilla on oma roolinsa henkilön toiminnassa erilaisissa työ tilanteissa. (Niikko 2000, 7-10)

Osaamisen kannalta tulevalta työntekijältä odotetaan osallistumista tutkivaan työskentelyyn, omatoimisuutta etsiä ja kokeilla erilaisia ratkaisuja, oppia virheistä sekä halu kehittää työorganisaation toimintaa ja kommunikaatiota muiden työntekijöiden kanssa. Työntekijän johtamiseen ja hallintataitoihin liittyy sellaisia asioita, kuin kykyä suunnitella, hallita ja toteuttaa toimintaa. Sen sijaan kommunikaatiotaidoilla tarkoitetaan ruumiinkieltä, puhuttua sekä kirjoitettua kieltä, jotka muodostuvat kokonaisuudessaan niin sanotuksi informaatioteknologiseksi kommunikaatioksi. Vuorovaikutustaidoista odotetaan kykyä hallita toisen henkilön kuunteleminen, palautteen antaminen sekä mielipiteiden ja näkökulmien huomioon ottaminen. (Niikko 2000, 7-10)

Edellä mainittuja asioita käsitellään joka päivä työelämässä ja yhteiskunnan muutokset vaativat aina uusilta työntekijöiltä mukautumista niiden muutoksiin. Täten myös koulutusalan organisaatiot ovat joutuneet yhä enemmän miettimään, missä määrin on mahdollista päästä koulutustavoitteisiin, jotka vastaavat työelämän vaatimuksia ja odotuksia. (Niikko 2000, 7-10)



## 2.2 Ammatillinen-identiteetti

Ammatillinen-identiteetti käsitteellä tarkoitetaan itsensä näkemistä ammatillisena toimijana. Minkälainen näkemys ihmisellä on itseensä työn ja ammatillisuuden kannalta, ja millaiseksi hän haluaa ammatissaan tulevan. Ammatillinen-identiteetti sisältää laajasti ihmisen työhön liittyviä arvoja, tavoitteita ja uskomuksia. Käytännössä kaikkea, mitä ihminen pitää työssään tärkeänä ja minkä takia sitoutuu sitä tekemään. Identiteetin käsite on kuitenkin muuttunut vuosien saatossa. Täten myös Ammatillisen-identiteetin käsite on muuttunut enemmän kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin rakentuviksi. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

Käytännötilanteet työelämässä ovat antaneet viitteitä, että työntekijöiden omat käsitykset suhteessa työhön ovat äärimmäisen tärkeitä. Palkkatyöt vaativat yhä enemmän yrittäjämäisempää työskentelyä, minkä takia edellytetään rakentuvaa ammatillista-identiteetin omaksumista ja aktiivista toimijuutta. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän oman osaamisen markkinointia. Halutaan enemmän näyttöjä työntekijöiden osaamisesta, jonka takia on alettu ottaa erilaisia arviointeja koskevia käytäntöjä käyttöön. Täten esimerkiksi portfolioiden ja näyttötutkintojen arvo on noussut. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

Ammatillisen-identiteetin jatkuva rakentaminen ja oman osaamisen kerääminen, koskettaa yhä useampia työntekijöitä. Silloin kun työura on katkolla, moni joutuu siirtymään uusien tehtävien ja ammatin pariin, jolloin ammatillisesta-identiteetin rakentamisesta tulee työuran kestävä tehtävä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

Ammatillisen-identiteetin rakentaminen tulee olemaan työntekijöille tulevaisuudessa yhä vaativampi haaste. Globaalissa kilpailussa markkinataloudessa on vähemmän mahdollisuuksia jatkuvaan ja ennustettavaan uraan. Erilaiset katkokset, epävarmuudet, epäjatkuvuudet, ja lyhyt kestoiset projektityöt eivät tarjoa mahdollisuutta pitkäkestoisen ammatillisen-identiteetin rakentamiseen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

Tutkimusten perusteella työelämä ei aina mahdollista osaamisen ja ammatillisen-identiteetin rakentamista. Paikoissa joissa työntekijöiltä vaaditaan kohtuutonta sopeutumista uusiin tehtäviin ilman resursseja, oppimismahdollisuuksia ja sosiaalista tukea, saattaa vahingoittaa ammatillisen identiteetin rakentamista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

Kiire työelämässä tuo myös haasteita oman osaamisen reflektointiin ja pohdintaan. Työssä oppimisen ja identiteetin kannalta on kuitenkin välttämätöntä, että käytetään aikaa työtoiminnan ja vaikutusten pohtimiseen. Ammatillisen-identiteetin kannalta tulee pystyä rakentamaan jatkuvuutta ja ennustettavuutta. Työntekijöiltä odotetaan itsensä kehittämistä ja ammatillista kasvua monilla eri aloin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-31.)

### 2.3 Oman osaamisen tunnistaminen

Hankitulla osaamisen tunnistamisella kiinnitetään huomiota sellaisiin asioihin kuten, mitä ja miten hankitaan tietoja ja taitoja koulutuksessa, työelämässä, järjestötoiminnassa, harrastuksissa tai vaikka vapaa-aikana. Omitut tiedot ja taidot voivat perustua esimerkiksi ammatilliseen, yleissivistävään tai johonkin muuhun oppimiseen. Sen sijaan voidaan tarkastella osaamisen omaksumista eri näkökulmista. Voidaan tarkastella yksilön, työelämän, koulutuksen tai jopa yhteiskunnan näkökulmasta oman osaamisen tunnistamista. Tavoitteena oman osaamisen tunnistamisessa on tuoda yksilön osaaminen esille, ja hyödyntää sitä markkinointiin työmarkkinoilla. (Huotari, Lepänjuuri & Niskanen 2007, 89-92.)

Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeää varsinkin silloin kun on jo aiemmin saatua osaamista. Opiskelijoiden kannalta tulee havaita mitä osataan ja mitä osa-alueita tulisi vielä parantaa ja oppia. Lisäksi on pystyttävä vertailemaan omaa osaamista opintojen vaatimuksiin, jonka jälkeen on mahdollisuus osoittaa opittu osaaminen. Yleensä Korkeakouluissa arvioidaan opiskelijan oppimistulokset ja niiden kannalta opintojen osaamistavoitteisiin. Tunnistettu osaaminen voidaan antaa

yksilölle opinto- tai tutkintosuorituksena. (Huotari, Lepänjuuri & Niskanen 2007, 89-92.)

Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeää, jotta voidaan osoittaa omat tiedot ja taidot työpaikkaa hakiessa. Yritykset etsivät osaavaa henkilökuntaa, joka on valmis sopeutumaan työelämän muutoksiin. Työelämässä ammattitaidosta huolehtiminen on yhä suurempi haaste. (Nurminen & Pennanen 2007, 12-15). Työelämän luomien muutosten takia eri alan koulutuksissa on jouduttu huomioimaan muuttuvat ammattitaitovaatimukset. Tämän takia koulutuksen eri alan järjestäjät ovat alkaneet kehittämään osaamisen tunnistamiseen erilaisia työvälineitä ja menettelytapoja, joita ovat esimerkiksi ePortfolio-palvelut.

Koulutuksessa päätavoitteena on osaamisen tunnistamissa, vähentää eri koulutuksien päällekkäisyyksiä ja säästää koulutukseen kuluvaan aikaa. Työelämän kannalta, eri osaamisen tunnistamisen välineitä voidaan hyödyntää työntekijöiden tietojen ja taitojen kartoittamiseen. Täten voidaan helpommin määritellä myös mahdolliset koulutustarpeet. (Huotari, Lepänjuuri & Niskanen 2007, 89-92.)

### 3 PORTFOLIO

#### 3.1 Portfolion määritelmä

Portfolio voidaan määritellä apuvälineen, sisällön, tuloksen ja prosessin näkökulmasta. Sisällön ja tuloksen näkökulmasta portfoliot ovat kooltaan hyvin vaihtelevia, osassa voi olla laajasti eri osin oppimaa materiaalia, osassa taas tiukasti määriteltyä aineistoa ja tuotoksia. Portfolioon kerätyn materiaalin tarkoituksena on todistaa henkilön oppimat tiedot ja taidot. Sen laatimisessa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. Osassa kerätään yleisesti parhaat työt, kun osassa taas kerätään ammatillisen kehityksen kannalta kuvaavaa materiaalia. (Niikko 2000 15-20.)

Portfolio apuvälineen näkökulmasta auttaa tekijää oppimaan ja kehittymään. Portfolioon kuvataan tekijän osaamista, tavoitteita ja saavutuksia. Se on eräänlainen tapa kerätä, tarkastella ja arvioida omaa oppimista laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Niikko 2000 15-20.)

Prosessin näkökulmasta ei ole tärkeää katsoa portfoliota vain oppimisen, kasvun ja kehityksen perusteella, vaan lopputuloksen aikaansaamisen kannaltakin. Portfolio on prosessi, mihin kerätään ja valitaan materiaalia, joissa reflektoidaan ja arvioidaan aineistoja. Ne voivat olla kirjallisessa, visuaalisessa tai jossain muussa muodossa. (Niikko 2000 15-20.)

Portfolion tarkoitus on kuitenkin auttaa oppijaa henkilökohtaisen ammatillisen kehittymisen suunnittelussa, ohjaamisessa ja hallinnassa. Henkilön tulee kokea työskentelyn omakseen ja tietää sen merkityksen oppimisessa ja ammatillisessa kasvussa. Portfolion tekemisessä tulee olla selvä käsitys, mitä tulee tehdä ja mihin pyrkiä. Portfolion luomisessa ei riitä ainoastaan se, että tekijällä on ajatus portfoliosta teoreettisessa muodossa, vaan sen merkityksellisyys ja toimivuus on myös ymmärrettävä. Tekijän tulee kyetä havaitsemaan kiinnostavat asiat omassa osaamisessaan ja olla valmis näkemään vaivaa niiden kehittämiseen. (Härkönen 1999, 51-53.)

### 3.2 Erilaiset Portfoliot

Portfolioita tehdään erilaisiin käyttötarkoituksiin tavoitteiden ja tarkoituksen mukaan. Portfoliot jaotellaan Perus-, Näyte-, Arviointi-, ja Ammatillisen kasvun portfolioihin.

Perusportfoliolla tarkoitetaan yleensä sellaista kokoelmaa, johon on koottu esimerkiksi jonkun aihealan kurssin sisältämät oppimistehtävät, luonnokset ja projektitehtävät. Kyseisessä portfolion muodossa korostuu varsinkin sisältö. (Niikko 2000, 50-66.)

Näyteportfolio sen sijaan käyttää perusportfolion materiaalia pohjana, missä pyritään osoittamaan oma pätevyys kerättyjen aineistojen perusteella. Näyteportfolioon sisältyy tutkintotodistuksia, arviointeja, työtodistuksia ja muuta sellaista materiaalia, joilla tekijä haluaa näyttää omat merkittävät suoritukset ja saavutukset (Niikko 2000, 50-66). Näillä näytöillä tekijä voi esimerkiksi osoittaa työnhakuvaiheessa omia arvostuksiaan ja tavoitteitaan (Linnakylä 1994, 16-19).

Ammatillisen kasvun ja oppimisen portfoliolla tarkoitetaan portfolion muotoa, mikä pyrkii tukemaan ja edistämään ammatillista ja persoonallista kehitystä. Tämä on eräänlainen dynaaminen oppimisprosessi, jossa reflektion ja pohdinnan avulla kehitetään tietoja, taitoja, osaamista ja kehittymistä. Pyrkimyksenä on edistää oppijan ammatillista kasvua ja oppimista, jossa nähdään tulevien kehittymiseen liittyvien haasteiden ja tavoitteiden asettelu. (Niikko 2000, 50-66.)

Arviointiportfolio sen sijaan sisältää tekijän töitä, tehtäviä ja arviointeja. Arviointiportfoliossa arvioidaan muun muassa opiskelijan ammatillista kehittymistä, osaamista ja suorituksia tutkinnon tai jonkun muun ammatillisen pätevyyden saamiseksi. Kyseistä portfoliomuotoa käytetään yleensä silloin, kun halutaan saada selville oppijan tiedot, taidot ja osaaminen. (Niikko 2000, 50-66.)

### 3.3 Portfolion arviointi

Portfolioita käytetään oppimisen tukemisen lisäksi arviointivälineenä. Portfolio apuvälineenä edistää opiskelijoita pääsemään ammatillisiin tavoitteisiin, jonka lisäksi opettajat voivat arvioida heidän tietojaan ja valmiuksiaan. Portfolio tarjoaa monipuoliset tavat arvioinnin tarjoamaan informaatioon. Perinteiset arviointitekniikat eivät pysty tarjoamaan yhtä monipuolista informaatiota arvioinneissaan. Ne kykenevät korkeintaan antamaan lopputarkastelun kannalta tärkeää tietoa, johon liittyy onnistumisia, epäonnistumisia ja tuloksia. Sen sijaan niissä ei ole ammatillista kasvua ja oppimista tukevia arviointimenetelmiä, mitkä kykenevät todistamaan suoritukseen johtaneet oppimisprosessit. (Taube 1997, 19-23.)

Portfolioarviointi on dynaaminen prosessi, mihin voidaan sisällyttää oppimisen kokemukset, ja muut vastaavat asiat jotka perinteisissä arvioinneissa eivät ole mahdollisia. Portfoliossa ollaan kiinnostuneita tutkimaan oppimista kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi erilaisten luovien ratkaisujen avulla kuin myös tarkkailemalla opiskelijoiden osaamista oppimiskohteesta. Portfolion on todettu vaativan enemmän työtä kuin perinteiset arviointitavat, mutta niihin luotu aineistokin on monipuolisempaa asetettujen tavoitteiden ja kriteereiden kannalta. (Niikko 2000, 15-20.)

Koulutuksen lisäksi portfolioita arvioidaan muun muassa työnhakuprosessissa. Näytekansio on portfolion muoto, mitä usein hyödynnetään työnhaussa. Näytekansio sisältää hakijan parhaita töitä haettavaan työtehtävään liittyen. Niitä tutkitaan muun muassa osaamiseen, kiinnostuksen ja yrittäjäisyyden perusteella. Näytekansioista halutaan saada selville hakijan soveltuvuus ja kiinnostuvuus työtä kohtaan. (Linnakylä 1994, 16-19.)

## 4 EPORTFOLIOT

### 4.1 Sähköiset portfoliot

ePortfolio eli sähköiset portfoliot ovat sähköisesti laadittuja portfolioita, mihin käyttäjät voivat reflektoida ja dokumentoida omaa osaamistaan. Omaan portfolioon voi sisällyttää tekstin lisäksi kuvia ja videoita, mutta kaiken ei tarvitse olla tallennettu palveluun, vaan käyttäjät voivat myös käyttää omistamaansa materiaalia eri pilvipalveluista. Käyttäjien tarkoituksena on luoda sivustoja omista tuotoksistaan, joita he voivat julkaista haluamilleen henkilöille. (Reynolds, Patton & Rhodes 2014, 8-14).

ePortfolio-palveluissa opiskelijat pääsevät tutkimaan omaa rooliaan oppijana, verkostoitua sekä kehittää oppimistaan. Koulutusalan organisaatioille sen sijaan on helpompaa arvioida opiskelijoiden edistymistä ja opetuksen laatua tarjoamassaan koulutuksessa. (Challis 2005.)

ePortfolio-palveluita käyttävät ammattikoulut, ammattikorkeakoulut, yliopistot, lukiot ja muut koulutuksen instituutiot. Näissä koulutusalojen organisaatioissa opettajat ja kouluttajat ovat havainneet ePortfolio-palveluissa monipuolisia mahdollisuuksia kehittää opiskelijoiden oppimista ja ammatillista kasvua. (Korhonen 2013, 77-84.)

Verkossa alkaa olemaan yhä enemmän erilaisia työkaluja luoda ePortfolio-palveluita. Täten niiden tarjonta on kasvanut merkittävästi, minkä ansiosta lähes jokaisella alkaa olemaan pääsy johonkin ePortfolio-palveluun. Yhdysvalloissa Minnesotassa ePortfolio-palveluita tarjotaan jo osavaltion kansalaisille (Cambridge 2008). ePortfolio-palveluiden on todettu tarjoavan loistavia mahdollisuuksia kehittää henkilön oppimista, mutta niiden luomisessa on havaittu usein heikkouksia. Vaarana on, että ePortfolioon säilötään erilaisia töitä ilman aiheellista merkitystä ja tarkoitusta. ePortfolioon ei voi vain liittää mitä tahansa tehtyjä tehtäviä ja kirjoitettua refleктоivaa tekstiä, vaan se tulee olla tarkasti ja huolellisesti laadittu kuvaamaan oppijan ammatillista kehitystä ja kasvua.

Eri ePortfolio-palveluita on rakennettu erilaisilla työkaluilla kuten muun muassa sisällönhallintajärjestelmillä (CMS), kaupallisilla, instituutioiden sisällä kehitetyillä ohjelmistoilla, avoimen lähdekoodin työkaluilla sekä Blogi ja Web 2.0 ohjelmistoilla. Ne eroavat laajasti toisistaan hyvissä ja huonoissa puolissa. Eroavia asioita löytyy, kuten käyttöön, tekniseen tukeen, hintaan, kehittämiseen ja lisenssiin liittyvissä asioissa. Siksi oppilaitokset ja muut instituutiot joutuvat tarkasti miettimään minkä pohjalta ePortfolio-palvelua aletaan käyttämään tai kehittämään.

#### 4.2 ePortfolion sisältö

ePortfolio-palveluun käyttäjät voivat lisätä monenlaisia tietoja eri hyötykäyttöön liittyen. ePortfolion käyttö voidaan aloittaa lisäämällä omat henkilötiedot, joiden avulla henkilöt tunnistetaan palvelusta ja helpotetaan verkostuimisessa. Osa tietojen lisäämisestä muistuttaa hyvinkin paljon oman ansioluettelon tekemistä, sillä koulutukseen ja työkokemukseen liittyvät asiat ovat oleellinen asia ePortfolion luomista. Palvelu kuitenkin mahdollistaa usean muun osaamiseen liittyvän materiaalin lisäämistä, mikä erottaa sen ansioluettelosta.

Koulutus materiaalia mitä yleensä lisätään ePortfolioon on projektityöt, kurssisuoritukset, ohjaajan kommentit, esitykset, paperi dokumentit ja palkinnot kuten stipendit. Työkokemuksen osalta voidaan ePortfolioon lisätä edellisen työntekijän kommentit kuten esimerkiksi suosittelut, suunnitelmat, dokumentoidut todisteet ammatillisesta kehittymisestä, tavoitteet, vapaaehtoistyö, työharjoittelu ja ohjaajan kommentit. Näiden lisäksi käyttäjät voivat kertoa omista arvoistaan ja kiinnostuksen kohteista, antaen kuvauksen myös omasta persoonastaan. (Hallam, Harper, McCowan, Hauville, McAllister, & Creagh 2008.)

#### 4.3 ePortfolio oppimisen tukena

Yhä useammat oppilaitokset ja koulutusalan organisaatiot ovat alkaneet hyödyntää ePortfolio-palveluita. Nämä toimivat oppimisympäristönä jossa opettajat ja opinto ohjaajat voivat tukea ja ohjata opiskelijoita (D'Angelo &



Maid 2013, 73-77). Opiskelijat lisäävät omat työnsä palveluun, jossa opettajat voivat arvioida ja kommentoida näitä, mikä auttaa paremmin opiskelijoita hahmottamaan omien taitojen kehittymistä (Niguidula 2005). Tämä auttaa saavuttamaan akateemiset ja ammatilliset tavoitteet koulutuksen suorituksessa (Korhonen 2013, 77-84).

Palvelu auttaa opiskelijoita suunnittelemaan opintojaan tavoitteiden saavuttamisessa. Opiskelijoilla on mahdollista laatia palvelussa henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS) opinto-ohjaajan tuella. Tässä opiskelijat voivat seurata omaa edistymistään missä ja milloin tahansa. Opinto-ohjaajat voivat tukea sen mukaan opiskelijoita, minkä mukaan he lataavat ja päivittävät dokumentit palveluun. ePortfolio mahdollistaa useamman virtuaalisen ohjaamisen, kuin sovittujen kasvokkain-tapaamisten järjestämisen.

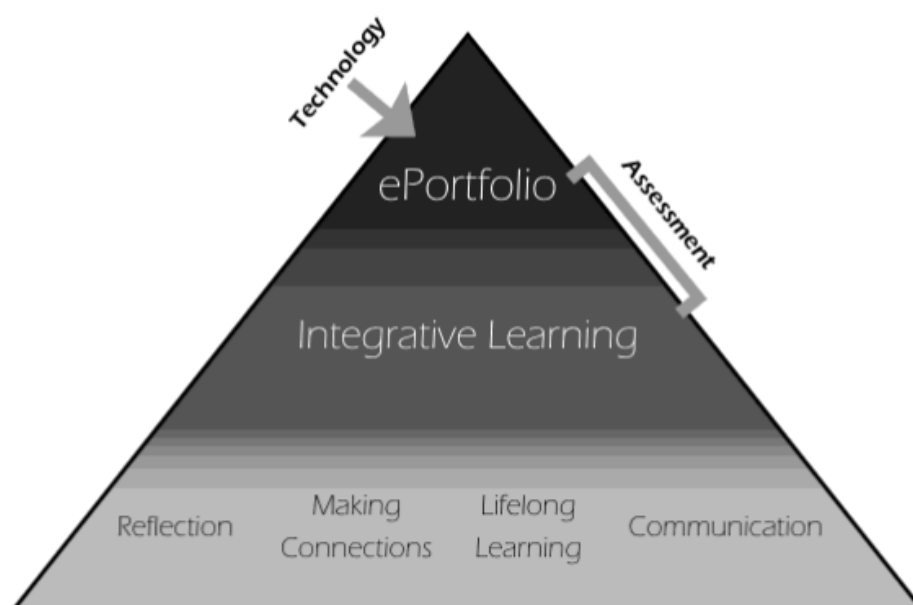
Opiskelijat voivat käyttää ePortfolio-palveluita myös keskenään. Varsinkin projektitöissä palvelulla on hyödyllinen ominaisuus, sillä se mahdollistaa palvelua käyttävien oppilaitosten väliset yhteisprojektit. Palveluissa voidaan luoda projektisivustoja, jossa pystytään antamaan kaikille ryhmän jäsenille muokkausoikeudet projektiin liittyvien dokumenttien luomisessa sivustolle.

Opiskelijoille jää käyttöoikeudet ePortfolio-palveluun opiskeluajan päättyessä. Täten opiskelijoilla on hallussaan kattava yleiskatsaus koulutuksestaan ja oppimäärästään työpaikkaa hakiessa. Palvelusta dokumentoidut todisteet opituista taidoista ja suoritetuista aktiviteeteista antavat näytteet omasta osaamisestaan. ePortfolio muuttuu apuvälineeksi ammatillisessa osaamisen markkinoinnissa valmistumisen jälkeen. (Reese & Levy 2009)

#### 4.4 ePortfolio integroivan oppimisen työkaluna

Tiivistettynä ePortfoliot ovat digitaalisessa muodossa olevia esityksiä opiskelijoiden työstä ja saavutuksista reflektoiden oppimistaan. ePortfolion on mahdollista parantaa käyttäjän oppimista kerätyn materiaalin pohjalta.

Sen työkalujen avulla pystytään parantamaan opiskelijoiden oppimista, koulutusta ja kehittää instituutiota. ePortfolioita voi käyttää omaehtoisesti, ohjattuna ja avustettuna instituutioiden yksiköiden avulla. ePortfolio tarjoaa mahdollisuuden dokumentoida ja reflektoida työtään koulutuksen jälkeiseen ammatilliseen kehitykseen (kuva 1). eportfolioita voidaan luoda moniin erilaisiin tarkoituksiin ja esitellä niitä eri ihmisille, keräten palautetta omista töistään. (Reynolds ym. 2014, 3-14.)



Kuva 1. ePortfolio integroivan oppimisen työkaluna (Reynolds ym. 2014, 3)

## 5 KYVYT.FI

### 5.1 Oppimisympäristöihin integroitava sovellusvuokrauspalvelu

Kyvyt.fi on Lahden ammattikorkeakoulun käytössä oleva ePortfolio-palvelu. Palvelua käyttää Suomessa ammattikoulut, ammattikorkeakoulut ja yliopistot (Korhonen 2013, 77-84). Palvelu on Discendum Oy: n kehittämä sovellusvuokrauspalvelu (SaaS), joka voidaan integroida Optima- ja Moodle- oppimisympäristöihin. Se on tehty Mahara lähdekoodi pohjaisen sovelluksen pohjalta, johon Discendum Oy on tehnyt omaa tuotekehitystä, varsinkin suomalaisille oppilaitoksille suunnattuja ominaisuuksia. (Kyvyt.fi 2018)

### 5.2 ePortfolio-sivujen luominen

Kyvyt.fi palvelun aloittaminen voi tuntua ensikertaa haastavana. Monet opiskelun aloitettuaan eivät ole aikaisemmin kuulleet ePortfolio-palveluista. Palvelussa on työkaluja erilaisiin käyttötarkoituksiin, ja niihin voi perehtyä harjoittelemalla tai ohjeita tutkimalla. Kyvyt.fi ja monen muun ePortfolion luominen aloitetaan oman profiilin muokkaamisella, jossa käyttäjä voi esimerkiksi luoda itsestään kuvauksen ja lisätä profiilikuvan. Tämä helpottaa käyttäjien tunnistautumista ja verkostuimista palvelussa, kun esimerkiksi opettajat ja opinto-ohjaajat arvioivat opiskelijoiden edistymistä koulutuksessa.

Kyvyt.fi tarjoaa käyttäjilleen työkalut luoda monipuolisia portfolio sivustoja. Sivujen ja sivustojen luonti onnistuu muutaman harjoittelun jälkeen. Sisältö voi olla tekstin lisäksi tiedostoja, kuvia ja videoita. Sivujen sisällön määrittämisen lisäksi, voidaan esimerkiksi muokata sivun asettelua (kuva 2), ulkoasua ja kuvausta. Käyttäjät voivat halutessaan luoda myös omia ulkoasuja, mikäli eivät löydä valmiista pohjista haluamaansa ulkoasua.

## Portfolio

Muokkaa otsikkoa ja kuvausta >
Muokkaa asettelua >
Muokkaa sisältöä >
Valitse ulkoasu >
Muokkaa oikeuksia

→ Perusvaihtoehdot

Lisävalintoehdot

1 rivi

2 rivi

3 rivi

> Luo oma sivupohja

Tallenna

Kuva 2. Sivujen muokkaminen (Kyvyt.fi 2018)

Valmiille sivuille voidaan määrittää katselu-oikeudet (kuva 3) julkisesti kaikille tai rajatusti haluamilleen henkilöille. Työnhakuvaiheessa voidaan esimerkiksi jakaa linkki työnantajalle omista portfolio sivuista, jolloin työnantaja pääsee tutkimaan käyttäjän portfolioon keräämää materiaalia. Lisäksi voidaan määrittää katselu-oikeuksien voimassaoloaika, minkä aikana käyttäjän luomaa portfolio sivuja voidaan tarkastella.

### Anna katselu-oikeuksia / Portfolio

Oletuksena sivuja ei näytetä muille. Voit sallia pääsyn sivuillesi julkaisusäännöillä. Muista tallentaa asetukset sivun alalaidassa olevalla painikkeella.

Salli kommentit ☒

Jos valittu, käyttäjät voivat kommentoida sivua.

Moderoi kommentteja ☐

Kommentit pysyvät yksityisinä, kunnes olet hyväksynyt ne.

Salli kopiointi ☐

Rastita tämä, jos haluat sallia valittujen sivujen/sivustojen kopiointin. Sivulla olevat tiedostot ja kansiot kopioidaan myös.

Aikamis- ja päättymispäivät

Annetut oikeudet ovat voimassa vain alkamispäivän jälkeen ja ennen päättymispäivää.

Oikeuksien alkamispäivä

Käytä muotoa PPKK.VVVV HH:MM

Oikeuksien päättymispäivä

Käytä muotoa PPKK.VVVV HH:MM

Katselu-oikeudet

☒ Julkinen

☐ Kirjautuneet käyttäjät

☐ Kaverit

☐ Salainen URL

Kuva 3. Katselu-oikeuksien määrittäminen (Kyvyt.fi 2018)

Käyttäjillä on myös mahdollisuus tallentaa ePortfolio-sivut omalle henkilökohtaiselle koneelle. Se on mahdollista tehdä esimerkiksi luomalla html sivusto palvelun avulla tai Maharaan perustuvan leap2a-arkistotiedoston avulla. Samaisen leap2a-standardiformaatin siirtotiedoston avulla on myös mahdollista tuoda sisältöä muista palveluista portfolioon.

### 5.3 Muut ominaisuudet

Kyvyt.fi muita yleisiä ominaisuuksia ovat ansioluettelon, suunnitelmien ja blogien luonti mahdollisuudet. Oman ansioluettelon luominen palvelussa on tehty hyvin selkeäksi. Palvelu antaa kaikki tarvittavat tietokentät ansioluetteloon liittyen täytettäväksi (kuva 4), mikä varsinkin helpottaa niitä, joilla on vaikeuksia ansioluetteloiden luomisessa.

**Ansioluettelo**

Esittely Työ & koulutus Saavutukset Tavoitteet ja taidot Kiinnostuksen kohteet Omat lohkot

**Koulutus**

Aloituspäivä \*

Päättyminenpäivä

Oppilaitos \*

Oppilaitoksen osoite

Tutkintotyyppi

Tutkinnon nimi

Kuvaus tutkinnosta

Lisää tiedosto  Ei valittua tiedostoa

**Työkokemus**

Aloituspäivä \*

Päättyminenpäivä

Työnantaja \*

Työnantajan osoite

Tehtävänimike \*

Kuvaus työtehtävästä

Kuva 4. Ansioluettelon luominen palveluun (Kyvyt.fi 2018)

Koko ansioluettelo tai osia siitä voidaan esimerkiksi liittää portfolio sivuihin. Suunnitelmat ominaisuutta hyödyntävät sen sijaan varsinkin opettajat ja opinto-ohjaajat. Suunnitelmissa voidaan esimerkiksi luoda johonkin kurssiin liittyen suunnitelma, missä on vaadittuja tehtäviä suoritettava tiettyyn aikaan mennessä. Suunnitelmat ominaisuus ei ole vain opettajien ja opinto-ohjaajien käytettävissä, vaan myös opiskelijat voivat hyödyntää sitä esimerkiksi projektitöissä. Kyvyt.fi:ssä käyttäjillä on myös mahdollisuudet luoda blogeja ja jakaa niitä haluamilleen henkilöille.

#### 5.4 Kyvyt.fi Europassi

Lisäksi palvelusta löytyy europassi ominaisuus mikä on Euroopan komission kehittämä järjestelmä, mitä käytetään Euroopassa työskentelyn ja opiskelun apuna kuvaamaan osaamistaan. Siihen sisältyy viisi asiakirjaa jotka ovat ansioluettelon lisäksi kielipassi, liikkuvuustodistus, ammatillinen tutkintotodistus ja korkeakoulutodistus. Kielipassissa tulee arvioida omia kielitaitoja ja kirjata ylös kielipinnot. Europassi liikkuvuustodistuksessa merkitään ylös toisessa Euroopan maassa opitut tiedot ja taidot. Ammatillisessa tutkintotodistuksessa annetaan lisätietoja omasta koulutuksesta, kuten opintojen sisällöstä ja niiden opettamista ammattitaidoista. Korkeakoulutodistus sisältää sen sijaan lisätietoja suoritetusta tutkinnosta, oppilaitoksesta ja koulutusjärjestelmän maasta, jossa todistus on myönnetty. Europassilla pyritään helpottamaan omien tietojen ja taitojen esittämistä työnhaussa muissa Euroopan maissa, sekä pyritään myös helpottamaan työnantajien valintaprosessia. (Europassi 2018.)

## 6 KYSELYN TOTEUTUS

### 6.1 Aineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu tehtiin lähettämällä Webropol-kyselyjä kymmenille IT-alan yrityksille ympäri Suomea. Kyselyyn vastasi lopulta kymmenen eri yrityksen työnantajaa. Kyselyyn sisältyi kolme osiota johon työnantajien tuli vastata. Nämä aihealueet käsittelivät ePortfoliota, työnhakua ja rekrytointia koskevia asioita. Kyselyn yksityiskohtaiset kysymykset löytyvät liitteenä lopussa (LIITE 1).

### 6.2 ePortfolio

Kyselyn aloitus aiheen tarkoituksena oli mennä heti tutkimuksen pääasiaan eli ePortfolio palveluihin. Tällä kyselyn osiolla oli tarkoitus selvittää työnantajien kokemuksia ja mielipiteitä ePortfolio palveluihin liittyen. Kyselyssä otettiin myös huomioon se, että osalle ePortfolio palvelut olivat täysin vieraita välineitä, josta syystä heille tuli antaa lyhyt kuvaus palvelusta. Tärkeintä kyselyssä oli, että jokainen pystyi antamaan omat henkilökohtaiset mielipiteensä ePortfolio palveluihin liittyen. Aihealueen tarkoituksena oli erityisesti selvittää ePortfolio palveluiden käyttöä työnhaussa oman osaamisen markkinoinnissa.

### 6.3 Työnhaku

Työnhakua koskevassa osiossa selvitettiin yleisesti nykyisten työhakemuksien tehokkuutta markkinoida omaa osaamistaan. Työnantajat antoivat omat mielipiteensä, miten työhakemuksissa tulee erottautua, minkälaisia ominaisuuksia he etsivät, ja mitkä asiat niistä uupuvat usein. Vastauksia vertailtiin ePortfolio palvelujen ominaisuuksiin, ja arvioitiin niitä työnhaunvälineinä. Tutkimusosion ideana oli saada yleiskäsitys työhakemusten tasosta ja kuinka ePortfoliot voisivat haastaa nämä

#### 6.4 Rekrytointi

Kyselyn päättävässä osiossa kysyttiin lyhyesti yritysten rekrytointi tilanteesta, eli käytännössä etsivätkö uusia työntekijöitä ja minkälaisia kanavia he käyttäjät siihen. Erityisesti sosiaalisen median kanavat (Kuten LinkedIn) ovat yleistyneet viime vuosina paljon, joten selvitettiin olivatko vastaavat yritykset myös hyödyntäneet näitä. Tutkimus osion tarkoituksena oli saada yleiskuvaa ePortfolio palveluiden soveltuvuudesta yrityksen käyttämiin rekrytointi tapoihin.



## 7 TULOKSET

### 7.1 ePortfolio työhaunvälineenä

Tulosten perusteella ePortfolioita hyödynnetään hyvin harvoin työhaunvälineenä. Ainoastaan yksi kyselyyn vastanneista oli vastaanottanut työhakemuksia ePortfolio sivun muodossa ja kaksi ennestään tietoisia näistä. Ongelmana ei ollut edes ePortfolio linkkien jakaminen, koska kaikki kyselyyn vastanneet työnantajat mainitsivat käyttävänsä aikaa niiden avaamiseen. Kaikkia linkkejä tutkitaan, kunhan vain aikaa löytyy ja ne ovat varteenotettavilta hakijoilta.

Suosittelisivatko työnantajat käyttämään ePortfolio palveluita oman osaamisen markkinointiin? Mielipiteet jakaantuivat molemmin puolin. Työnantajat jotka suosittelivat hyödyntämään ePortfolio palveluita, kehottivat panostamaan oman osaamisen markkinointiin. Mitä laajemman käsityksen saa ammatillisesta osaamisesta, sen helpompaa on tehdä johtopäätökset henkilön palkkaamisesta.

Työnantajat jotka eivät suosittelisi ePortfolioiden käyttöä työhaussa, epäilivät niiden kykyä esittää paremmin osaamistaan, kuin muut työhaun menetelmät. ePortfolioiden ei uskottu tarjoavan parempia todisteita kuin tavalliset asiakirja hakemukset ja ansioluettelot. Yksi työnantaja mainitsi jopa suosivansa tavallisia ansioluetteloja, koska näissä struktuuri on samanlainen ja täten helpommin vertailtavissa. Portfolion tekeminen mainittiin myös haastavaksi, minkä takia vain harva osaa laatia oikeanlaisen portfolion. Heikosti laaditusta portfoliosta todettiin olevan enemmän haittaa kuin hyötyä työhaussa. Erityisesti painotettiin työhaastattelun tärkeyteen hakijan arvioimisessa.

### 7.2 Työnhakemusten puutteet

Työhaun kyselyn osiossa työnantajat antoivat mielipiteet nykyisten työnhakemusten ongelmista ja puutteista. Yksi yleisemmin mainittu asia, joka tulee ottaa työhakemuksia laatiessa huomioon, on kieliasu ja sen

virheettömyys. Tämä on yksi yleisimmistä ongelmista työnhakemuksissa, mikä heikentää arvioitavan henkilön mahdollisuuksia työnhaussa. ePortfolioiden kannalta mielenkiintoista oli, että kekseliäisyyden ja lahjakkuuden osoittaminen puuttuu usein nykyisistä työnhakemuksista. Osa oli vahvasti sitä mieltä, että nykyiset asiakirja hakemukset ja ansioluettelot eivät anna tarpeellisia tietoja henkilön soveltuvuudesta työtehtävään. Hakemukset ovat usein liian standardoituja, mistä syystä henkilön persoonallisuus jää usein näkymättä.

Harrastukset ovat myös yksi yleisimmistä asioista jotka jätetään mainitsematta työnhakemuksissa. Monet työnantajat kuitenkin suosittelevat lisäämään ne ja muun työkokemuksen, joka ei välttämättä liittyisikään suoranaisesti haettavaan työhön. Esimerkiksi erilaiset joukkueharrastukset antavat viitteitä henkilön kyvykkyydestä toimia ryhmässä.

Kiinnostuvuuden osoittaminen toivottaisiin myös näkyvän useammin työnhakemuksissa. Työnhakemuksista usein uupuu kiinnostuvuus yritystä kohtaan, eikä viitata haettavaan työhön. Työnantajat arvostavat, jos hakija on tehnyt taustatutkimusta työhakuun liittyen ja osoittanut panostavansa työnhakuun.

Nykyisillä työnhakemuksilla hakijat, eivät välttämättä pysty erottautumaan tarpeeksi hyvin toisistaan. Työnhakemuksissa ei ole tarpeeksi kattavasti tietoa, ja kuten aikaisemmin mainittu ne ovat hyvin standardoituja. Lahjakkuuden ja persoonallisuuden osoittamista korostettiin. Näiden avulla voidaan nousta esiin monen hakijan joukosta ja kiinnittää työnantajan huomio. Kyseisiä asioita voitaisiin ePortfolion avulla mahdollisesti esitellä kattavammin ja tehokkaammin kuin tavallisissa ansioluetteloissa.

### 7.3 Rekrytointi tilanne

Neljä kymmenestä kyselyyn vastanneesta yrityksestä oli vastaamisen aikana rekrytoimassa henkilöstöä. Työnantajat mainitsivat rekrytoivansa henkilöstöä suoraulla, avoimilla ilmoituksilla, työnvälitys ja rekrytointipalveluilla (kuten oikotie ja mol.fi), omilla verkkosivuilla ja

verkostoissa. Osa mainitsi myös rekrytoivansa opiskelijoita harjoittelijoiksi ja työntekijöiksi paikallisesta koulutusalan organisaatiosta. Puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä hyödynsi sosiaalisen median kanavia (kuten LinkedIn) rekrytointiin.

Yleisesti nykyisiä työnhaun menetelmiä pidettiin kohtalaisina, eli niissä olisi parantamisen varaa. Moni uskoi löytävänsä oikean työntekijän haastattelujen jälkeen, mutta hakemuksissa moni potentiaalinen hakija karsitaan pois huolimattomuusvirheiden tai heikosti laaditun osaamisen osoittamisen takia.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

ePortfolio-palveluita ei vielä tänä päivänä käytetä aktiivisesti markkinoimaan omaa osaamistaan. Kyselyn vastanneista työnantajista suurin osa ei ollut koskaan kuullutkaan näistä välineistä, ja ennen kaikkea vain yksi kymmenestä työnantajasta oli saanut työhakemuksia ePortfolio muodossa. Tähän saattaa vaikuttaa erityisesti ePortfolio-palveluiden ikä. Ne ovat Suomessa vielä melko tuntemattomia palveluita, eikä niitä osata soveltaa vielä kunnolla työnhaun markkinointiin. Portfolion luominen on haasteellisempaa kuin ansioluettelon luominen. Portfolioon kerätään vuosien saatossa materiaalia kuvaamaan ammatillista kasvua ja kehitystä. Hyvän portfolion laatiminen vaatii henkilön sitoutumista sen rakentamiseen. Portfolion tekeminen voi tuntua monelle liian haasteellisena, josta syystä niitä ei useinkaan käytetä työnhaussa.

ePortfoliot tarjoavat paremmat mahdollisuudet markkinoida omaa osaamistaan kuin asiakirja hakemukset ja ansioluettelot. Tulosten perusteella hakemuksista puuttuu lahjakkuutta, kekseliäisyyttä ja persoonallisuutta osoittavia tekijöitä. Toisin sanoen oman osaamisen ja ammatillisen-identiteetin ilmaiseminen. ePortfoliossa voidaan antaa näytteitä omasta osaamisestaan sekä minkälainen persoona henkilö työntekijänä on. Muut työnhakemukset eivät anna yhtä syvällistä näytettä henkilöstä ammatillisena osaajana.

Aikaisemmat tutkimukset Taiwanissa (Yu 2011) ja Yhdysvalloissa (Brammer 2007) antavat päätelmien kannalta samankaltaisia tuloksia. Tutkimuksissa arvioitiin ePortfolioita työnhaunvälineinä opiskelijoiden ja työnantajien näkökulmasta. ePortfoliot olivat näissäkin maissa harvemmin käytettyjä, mutta tulosten perusteella päihittivät selvästi tavalliset ansioluettelot. Tutkimuksessa jossa opiskelijat käyttivät ePortfoliota, työllistyivät huomattavasti normaalia paremmin. Osalle opiskelijoista tarjottiin jopa aiempaa parempaa työtä, johon olivat alun perin hakeneet (Brammer 2007). ePortfoliot mahdollistivat hakijoiden laajemman osaamisen osoittamisen työnantajille. Yhä useammat työnantajat totesivat

ottavansa ePortfoliot huomioon niiden syvällisemmän vaikutuksen kannalta (Tu 2011).

ePortfolioiden on todettu antavan edun erityistä pätevyyttä vaativien taitojen esittämiseen. ePortfoliot osoittavat paremmin etsittyjä taitoja työmarkkinoilla. Hyvän portfolion tekeminen on kuitenkin haasteellista, minkä takia ne ovat harvinaisia työnhaussa. Koulutusalan organisaatiot jotka tarjoavat palveluissaan ePortfolio-palveluita, tulisi vahvemmin tukea opiskelijoita näiden käytössä. Palvelut kuten Kyvyt.fi antavat kattavat ja yksinkertaiset työkalut ePortfolio-sivujen luomiseen. Haasteellisin puoli ei olekaan palvelun käytössä, vaan oman opitun osaamisen refleктоimisessa.

ePortfoliot ovat osoittaneet potentiaalinsa työnhaussa, mutta niitä ei osata vielä hyödyntää oikealla tavalla. Koulutus alan organisaatioiden tulisi enemmän hyödyntää niitä opiskelijoiden arvioinnissa ja tukemisessa.

Tutkimuksen arvioimisen kannalta tutkimusaineisto jäi odotettua suppeammaksi, minkä takia tutkimuksen luotettavuutta ei voi pitää täysin paikkaansa pitävänä. Kyselyyn otti osaa odotettua vähemmän työnantajista, minkä takia työssä tuli hyödyntää päätelmien teossa aikaisempia tutkimuksia. Aihealueen aikaisemmat tutkimukset olivat noin kymmenen vuoden takaa, minkä takia niidenkään antamia tuloksia ei voi tänä päivänä pitää täysin luotettavina. Tuloksiin voisi mahdollisesti tulla muutoksia, mikäli tutkimukseen ottaisi osaa sata tai useampi työnantaja. Yleisellä mittakaavalla tutkimus antaa kuitenkin suuntaa ePortfolioiden käytettävyydestä ja soveltuvuudesta oman osaamisen markkinointiin työnhaussa.

## 9 JATKOKEHITYKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli ottaa selvää ePortfolio-palvelun käytöstä oman osaamisen markkinoinnissa. Monet koulutusalan organisaatiot käyttävät ePortfolio-palveluita opiskelijoiden kehittämisessä, joita he voivat valmistumisen jälkeen hyödyntää muun muassa työhaussa.

Ansioluettelot eivät pysty antamaan saman taseisia todisteita ja näytteitä henkilön osaamisesta kuin ePortfoliot. Tutkimuksen yleiskäsitys muodostui työnantajien antamista mielipiteistä ePortfolioiden käytettävyydestä ja soveltuvuudesta työhaussa.

Tutkimuksen tulosten perusteella ePortfoliot eivät ole yleinen työhaunväline, vaikkakin aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet niiden olleen varsin tehokas tapa markkinoida osaamistaan. Palvelua ei osata vielä hyödyntää aktiivisesti työhaunvälineenä.

Jatkotutkimus aiheina voisi pohtia, miten auttaa opiskelijoita enemmän hyödyntämään oman portfolion luomista ePortfolio-palveluissa. Niiden luominen on todettu haasteellisemmaksi kuin tavallisten ansiolutteloiden tekeminen, mistä syystä harvempi uskaltaa käyttää niitä työhaunvälineinä. Täten voisi miettiä esimerkiksi arviointimenetelmiä opiskelijoiden tukemisessa.

Toinen kehitysidea voisi olla ePortfolio-palveluiden markkinoinnissa. ePortfolioita-palvelut eivät ole tunnettuja välineitä työnantajien keskuudessa, mistä syytä monella on epäileviä mielipiteitä niiden käytännöllisyydestä. Täten voisi miettiä miten tehdä ePortfolio-palvelut tunnetuksi myös oppilaitosten ulkopuolelle.

.

## LÄHTEET

- Brammer, C. 2007. Electronic portfolios: For assessment and job search. ResearchGate. [viitattu 8.5.2018] Saatavissa: [https://www.researchgate.net/profile/Charlotte\\_Brammer/publication/253204954\\_Electronic\\_Portfolios\\_For\\_Assessment\\_and\\_Job\\_Search/links/546de8940cf26e95bc3d6983.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Charlotte_Brammer/publication/253204954_Electronic_Portfolios_For_Assessment_and_Job_Search/links/546de8940cf26e95bc3d6983.pdf)
- Cambridge, D. 2008. Computers & Education. Volume 51 Issue 3. [viitattu 2.12.2017] Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360131507001455>
- Challis, D. 2005. Towards the mature ePortfolio: Some implications for higher education. Canadian Journal of Learning and Technology Volume 31(3) Fall 2005. [viitattu 5.5.2018] Saatavissa: <http://www.cjlt.ca/index.php/cjlt/article/view/26488/19670>
- D'Angelo, B. & Maid, B. ePorts: Making the Passage from Academics to Workplace. Teoksessa Wills, K. & Rice, R. (toim.) ePortfolio Performance Support Systems. Parlor Press and the WAC Clearinghouse 2013, 73-77.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismäa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26-31.
- Europassi. 2018. Opetushallitus [viitattu 21.2.2018] Saatavissa: [https://www.europass.fi/tietoa\\_europassista](https://www.europass.fi/tietoa_europassista)
- Hallam, G. Harper, W. McCowan, C. Hauville, K. McAllister L. & Creagh, T. 2008. ePortfolio use by university students in Australia: Informing excellence in policy and practice. [viitattu 10.9.2017] Saatavissa: <https://eprints.qut.edu.au/31912/>
- Huotari, J. Lepänjuuri, A & Niskanen, A. 2007. Elektroninen portfolio osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Teoksessa Laitinen, A.

Nurminen, R & Soininen, L. (toim.) Tunnistako osaamisen? Jyväskylä: JAMK, 89-92.

Härkönen, P. 1999. Portfolio Käsikirja. Helsinki: SAMOK.

Korhonen, A. 2013. Henkilökohtainen oppimisympäristö (PLE) ja ePortfolio yhteistyössä keskenään – uusia näkökulmia oppimisen ohjaukseen.

Teoksessa Kunnari, I. & Niinistö-Sivuranta, S. (toim.) Tekoja, tunnetta ja toimintaa urapolulle. Hämeenlinna: HAMK, 77-84.

Kyvyt.fi. 2018. Discembum Oy. [viitattu 12.2.2018] Saatavissa:

<https://www.kyvyt.fi/>

Linnakylä, P. 1994. Mikä ihmeen portfolio? Arvioinnin ja oppimisen liitto.

Teoksessa Linnakylä, P. Pollari, P. & Takala, S. (toim.) Portfolio arvioinnin ja oppimisen tukena. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos 16-19.

Niguidula, D. 2005. Documenting learning with digital portfolios.

Educational Leadership/November 2005. [viitattu 2.5.2018] Saatavissa:

<https://tccl.arcc.albany.edu/knilt/images/d/d8/Niguidula.pdf>

Niikko, A. 2000. Portfolio oppimisen avartajana. Helsinki: Tammi.

Nurminen, R. & Pennanen, S. 2007. Osaamisen hallinta – työelämän ja koulutuksen yhteinen haaste. Teoksessa Laitinen, A. Nurminen, R & Soininen, L. (toim.) Tunnistako osaamisen? Jyväskylä: JAMK, 12-15.

Reese, M. & Levy, R. 2009. Assessing the Future: E-Portfolio Trends,

Uses, and Options in Higher Education. [viitattu 18.9.2017] Saatavissa:

<https://jscholarship.library.jhu.edu/handle/1774.2/33329>

Reynolds, C. Patton, J & Rhodes, T. 2014. Leveraging the ePortfolio for Integrative Learning: A Faculty Guide to Classroom Practices for Transforming Student Learning. Stylus Publishing 2015.

Taube, K. 1998. Portfolio – Oppimisen suunnittelu ja arviointi. Helsinki: Tietosanoma.



Yu, T. 2011 E-portfolio, a valuable job search tool for college students.  
Emerald Group Publishing Limited. [viitattu 8.5.2018] Saatavissa:  
<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/10650741211192064>

## LIITTEET

### LIITE 1 Kyselyn runko

- Oletteko tietoisia ePortfolio-palveluista?
  - Jos olette, minkälainen mielikuva on jäänyt näistä?
- Onko työhakemuksissa ollut linkkejä ePortfolio-sivustoihin?
  - Jos työhakemuksissa on linkkejä, käytätkö aikaa niiden tutkimiseen? Jos ei ole ollut niin miettikää myös käyttäisittekö aikaa näiden tutkimiseen?
- Suosittelisitko työnhakijoita jakamaan ePortfolio-sivuston linkkejä oman osaamisen markkinointiin?
  - Miksi suosittelisit / et suosittelisi?
- Mitkä ovat tärkeimmät asiat työhakemuksissa, jotka otatte huomioon?
- Onko nykyisissä työhakemuksissa riittävästi tietoa työnhakijan osaamisesta?
- Erottautuvatko työnhakijat toisistaan perinteisillä asiakirja hakemuksilla ja ansioluetteloilla työhakemuksissa?
  - Lyhyet perustelut, Miten näissä voidaan erottautua tai Miksi eivät erottaudu?
- Puuttuuko työhakemuksissa yleensä jotain oleellisista tietoa työnhaun kannalta?
  - Jos puuttuu niin mitä?
- Oletteko viime aikoina rekrytoineet henkilöstöä?
- Miten haette henkilöstöä?
- Kuinka hyvin saatte yleensä henkilön osaamisen selville hakemuksien ja haastattelujen perusteella?
- Käytätkö Sosiaalisen median kanavia rekrytointiin?